

преобладают собственные средства предприятий. В целом это может означать третью волну индустриализации (индустриально-инновационный вариант [2]), (если считать петровскую волну первой, советскую – второй [3, С. 469]) и может быть оценено как инерционность процессов экономического тренда.

Библиографический список

1. Развитие городов в условиях глобализации. Екатеринбург, изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2012.
2. Любовный В.Я. Курс на «сжатие пространства» – угроза целостности и безопасности России / Развитие городов в условиях глобализации. Екатеринбург, изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2012.
3. Срединный регион: теория, методология, анализ (Рук.авт.кол. Е.Г. Анимца). Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2009.

УДК 005.95:005.963

Заборова Елена Николаевна,

доктор социологических наук, профессор

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;

Базанов Алексей Игоревич, магистрант

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОБЛЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВОДИМОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Аннотация: ЗАО «НПП «Машпром» реализуется кадровая политика, включающая себя множество аспектов, что обусловлено размерами предприятия и его деятельностью. В качестве направлений кадровой политики можно отнести: найм и оценка персонала, адаптация, обучение и переобучение, решение социальных вопросов персонала, мотивация, стимулирование, сохранение и развитие персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, подготовка кадров, квалификация персонала

Zaborova Elena Nikolaevna,

Bazanov Alexey Igorevich

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES STRATEGY OF THE ENTERPRISE ON THE BASIS OF ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE PROBLEMS IN THE ENTERPRISE SYSTEM OF TRAINING AND RETRAINING

Abstract: "SPE" Mashprom "implemented personnel policies, including many aspects, due to the size of the enterprise and its activities. As of personnel policy include: hiring and personnel evaluation, adaptation, training and retraining, social issues of staff motivation, promotion, retention and staff development.

Keywords: personnel policy, personnel training, staff qualifications

В отношении кадрового обеспечения предприятия весь комплекс проблем, связанных с персоналом, условно можно разделить на «внешние» и «внутренние».

К «внешним» кадровым проблемам относятся проблемы, обусловленные внешней по отношению к предприятию средой и не решаемые только ресурсами предприятия. Основные из них – обеспечения предприятия

людскими ресурсами и управление их компетентностью, включая поиск сотрудников требуемой квалификации, отбор кандидатов на вакантные места, оценку соответствия претендентов предъявляемым требованиям, интегрирование выбранных специалистов в производственную деятельность.

«Внутренние» проблемы – это проблемы, связанные с обеспечением наиболее эффективного использования потенциала сотрудников в деятельности предприятия.

Компания ЗАО «НПП «Машпром» г. Екатеринбург успешно работает с 1996 года, за это время зарекомендовала себя в качестве одного из ведущих разработчиков высокотехнологичных систем для предприятий машиностроения, металлургии химической промышленности и промышленной экологии.

ЗАО «НПП «Машпром» реализуется кадровая политика, включающая себя множество аспектов, что обусловлено размерами предприятия и его деятельностью. В качестве направлений кадровой политики можно отнести: найм и оценка персонала, адаптация, обучение и переобучение, решение социальных вопросов персонала, мотивация, стимулирование, сохранение и развитие персонала.

В условиях финансового кризиса, в качестве основного направления кадровой политики можно выделить снижение издержек и одновременное повышение эффективности труда. На предприятии разрабатываются программы повышения эффективности труда, повышается контроль нарушений трудовой дисциплины, оценивается уровень квалификации рабочих (аттестации). В процессе найма и оценки персонала необходимо ужесточение требований к квалификации и опыту работы кандидатов. При обучении приоритет отдается наиболее специфическим и востребованным профессиям для отрасли.

В октябре 2013 г. был проведен опрос работников ЗАО «НПП «Машпром» по предварительно разработанной анкете. Исследование преследовало две цели:

- а) выявление эффективности проводимой на предприятии системы подготовки и переподготовки кадров;
- б) выявление существующих проблем, касающихся организации системы подготовки и переподготовки кадров.

Участниками исследования стали 56 человек, которые работают менеджерами высшего и среднего звена. Выборку можно считать репрезентативной, поскольку она составляет 87% от генеральной совокупности. Разработанная анкета включала 10 вопросов, два из которых относились к социально-профессиональным характеристикам опрашиваемых, остальные касались сущности изучаемого вопроса.

Участниками анкетирования было выделено три отрицательных аспекта в организации и проведении подготовки и переподготовки кадров: недостатки в организации (36,0%), узость направлений обучения (36,0%) и охват малого числа работников (28,0%). Негативные факторы были отмечены лишь

небольшим числом респондентов (39,3% от общей совокупности). Отсюда можно сделать вывод, что большинство опрошенных довольны проводимой на предприятии подготовкой и переподготовкой кадров.

Большинство респондентов (32,1%) склоняются к мнению о том, что на предприятии необходимо внедрять единую систему обучения, вкладывать больше денежных средств (26,8%) и расширять диапазон обучающих курсов и программ (23,2%).

Значительная часть респондентов - 46 человек (82,1%) – считают необходимым увеличение сроков производственной практики на предприятии студентов вузов. Только 10 человек (17,9%) высказались негативно по данному поводу.

Значительная часть респондентов - 50 человек (89,2%) – считают необходимым организацию семинаров с участием предприятий, на которых студент может определиться с будущим местом работы, опираясь не только на условиях работы, но и на стратегию предприятия. 6 человек (10,8 %) высказались негативно по данному поводу.

На основании проведенного анализа проект совершенствования кадровой политики ЗАО НПП «Машпром» должен включать следующие мероприятия: увеличение времени производственной практики для студентов ВУЗа, организацию семинаров с участием представителей предприятия, на которых студент может определиться с будущим местом работы, опираясь не только на условиях работы, но и на стратегию предприятия, разработку и внедрение целевых курсов специальной подготовки на предприятиях.

УДК 316.776.3

Зарова Анастасия Александровна,
студент, nastya_new21@mail.ru;

Демьянова Марина Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент, demjanovamarina@rambler.ru ,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫХ КОММУНИКАЦИЙ

Аннотация: модель внутрифирменных коммуникаций включает субъектов, каналы коммуникации, обратную связи, шумы.

Ключевые слова: внутрифирменные коммуникации, модель внутрифирменных коммуникаций.

Zarova Anastasia Aleksandrovna,
Demianova Marina Vladimirovna

SOME ASPECTS OF MODELING OF IN-COMPANY COMMUNICATIONS

Abstract: the model of in-company communications includes subjects, channels of communication, feedback effect and noise sources.

Keywords: in-company communications, model of in-company communications.